



## JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X  
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

[dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2>

Received: 02 Februari 2024, Revised: 25 Februari 2024, Publish: 20 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Asrul Hendrawan Karabi<sup>1\*</sup>, John E. H. J. FoEh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, [hendrawankarabi837@gmail.com](mailto:hendrawankarabi837@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, [john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id)

\*Corresponding Author: [hendrawankarabi837@gmail.com](mailto:hendrawankarabi837@gmail.com)

**Abstrak:** Studi sebelumnya atau studi yang sesuai memiliki peran vital dalam penulisan karya ilmiah karena mampu menguatkan teori atau korelasi dan pengaruh antarvariabel. Karya ilmiah berbentuk artikel *review* ini hendak mengulas apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Direktorat Intelkam Polda NTT. Hasil dari kajian pustaka dan studi hasil penelitian sejenis, dapat mempergunakan metode analisis SEM PLS, maka mendapat konklusi, yaitu disiplin kerja (X1) memberikan pengaruhnya pada (Z); lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruhnya pada kepuasan kerja (Z); kepuasan kerja (Z) memberikan pengaruhnya pada kinerja pegawai (Y); disiplin kerja (X1) memberikan pengaruhnya pada kinerja pegawai (Y); lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruhnya pada kinerja pegawai (Y); kepuasan kerja (Z) dapat memediasi disiplin kerja (X1) dalam memengaruhi kinerja pegawai (Y); dan kepuasan kerja (Z) dapat memediasi lingkungan kerja (X2) dalam memengaruhi kinerja pegawai (Y)

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

#### PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi dalam bidang apa pun, baik swasta ataupun pemerintahan, tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (SDM), begitu juga dengan pegawai Direktorat Intelkam Polda NTT. SDM berperan sebagai unsur terpenting dalam organisasi karena diharuskan untuk memberi capaian atau kinerja maksimal. Kinerja pegawai ditentukan berdasar pada kualitas ataupun jumlah yang diperoleh pegawai selama mengerjakan tugas kerjanya relevan dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara 2019:75).

Suryani & FoEh (2019:87) memaparkan bahwasanya manajemen kinerja menjadi tahap guna mengukur hasil atau *output* yang diperoleh daripada ekspetasi atau rencana yang tergambar sebagai tujuan yang memprioritaskan pengukuran atau indikator sasaran, standar ataupun kinerja. Dengan kata lain, tahap membandingkan hasil kerja terhadap rencana kerja bisa mempergunakan indikator yang sudah ditentukan. Manajemen kinerja turut dikenal sebagai tahap atau prosedur yang berpartisipasi terhadap kinerja seseorang atau tim dalam

memperoleh hasil yang optimal. Dalam aktivitas ini, diharuskan guna merancang konsepsi bersama mengenai segala sesuatu yang hendak diperoleh dan mengembangkan pihak yang terlibat. Bahwa kinerja perlu memuat kriteria khusus yang sifatnya terintegrasi dan strategis. Strategis bersinggungan dengan menangani rencana kerja dengan cakupan luas dan dengan tujuan jangka panjang. Berbeda dengan integrasi yang bersinggungan dengan bermacam aspek bisnis, manajemen maupun tim.

Kegiatan utama dalam organisasi, yaitu menilai kinerja guna tahap perencanaan dalam mengembangkan pegawai. Pengukuran kinerja menjadi tindakan penilaian capaian atau hasil kerja antar anggota di dalam organisasi. Pengukuran terlaksana perlu beracuan pada kesesuaian konsepsi terkait cara kinerja mampu memperoleh target dengan standar yang sudah diuji. Sebab itulah, indikator penilaian perlu disusun sesuai arah kerja dan menguji kredibilitasnya sebagai acuan pengukuran (Suryani & FoEh, 2019: 92)

Kinerja menjadi sebuah capaian yang di peroleh seorang individu di tinjau dari mutu atau kuantitas saat seorang karyawan berhasil menuntaskan pekerjaan sesuai tugas dan tupoksi kerjanya masing-masing (Suryadi & FoEh, 2022). SDM mempunyai arti penting dalam hal keunggulan berdaya saing: sebagai karakteristik yang tidak akan dicontoh oleh organisasi lainnya. Manusia kerap berperan secara cekatan dan memenangi karena selaku pihak yang merencanakan dan menentukan realisasi tujuan organisasi. Pengelolaan terhadap manusia bukan perkara sederhana karena manusia mempunyai pola pikir yang berbeda, dengan status, keinginan, kebutuhan maupun latar belakang yang berbeda, yang dibawa ke organisasi sehingga harus menerapkan manajemen yang memfokuskan perihal mengatur peranan manusia dari manajemen puncak hingga pegawai demi merealisasikan apa yang direncanakan organisasi. Memaksimalkan tujuan organisasi bisa terlaksana jika terdapat keselarasan antara harapan pegawai dengan harapan organisasi. Jika terdapat keselarasan itu, tentu pegawai akan memperoleh kepuasan dan bersedia memberi kinerja terbaik demi merealisasi tujuan organisasi secara efektif (Blikololong & FoEh, 2022)

Disiplin kerja sebagai sikap hormat, menghargai, serta patuh dengan aturan yang diberlakukan, baik aturan tertulis atau tidak tertulis; dan bersedia melakukan atau menerapkannya dengan tetap menerima sanksi jika dia bertindak melawan peraturan atau tugas dan kewenangan yang menjadi tanggung jawabnya (Ahmadi Umar et al., 2023)

Disiplin kerja pun memiliki peran penting guna mengarahkan kehidupan manusia supaya bisa mendapat kesuksesan dan tujuan dalam bekerja. Jika seseorang tanpa mempunyai kedisiplinan, tentunya ia tidak mempunyai indikator atau tolok ukur untuk melakukan segala hal, termasuk dalam kedisiplinan kerja. Pengembangan profesi pada dasarnya dibutuhkan oleh perusahaan swasta ataupun instansi pemerintahan, sebab fokus ke tantangan bisnis di masa depan. Kedisiplinan kerja juga berarti krusial untuk menjelaskan jika kedisiplinan tersebut harus dimiliki oleh semua karyawan dan harus menerapkan kedisiplinan secara berkelanjutan. Penanaman kedisiplinan menyebabkan seseorang mempunyai kebiasaan untuk bertindak disiplin. Tidak sama seperti individu yang pernah gagal dalam pekerjaan, maka dia bisa saja kurang memperhatikan arti dari disiplin kerja. Bahwa masalah kedisiplinan ini merupakan tema yang harus mendapat perhatian oleh manusia (Dias Amaral *et al.*, 2023)

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu berasal dari dukungan kerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah faktor yang menentukan individu atau karyawan dalam memperoleh kinerja dengan lingkungan fisik ataupun nonfisik, misalnya menciptakan suasana yang mampu memberi rasa aman dan nyaman, tempat kerja bersih, serta mengoptimalkan moral tenaga kerja di setiap aktivitas sehingga kerjanya pun kian maksimal. Sama seperti Mulyono Burhan (2022), mempertegas bahwasanya lingkungan kerja mempunyai dampak yang krusial bagi kinerja karyawan.

Di dalam perusahaan atau organisasi, mengharuskan pihak manajemen untuk memperhatikan lingkungan kerja di dalamnya. Kendati lingkungan kerja tidak memproduksi

atau terlibat dalam menyediakan produk/jasa, tetapi lingkungan kerja secara langsung akan memengaruhi pegawai selama melakukan proses produksi itu. Lingkungan kerja ialah suasana ketika para pegawai melaksanakan kegiatan setiap hari. Dengan menjalin kondusifnya lingkungan kerja, maka akan menjamin keamanan dan memberi peluang bagi pegawai guna menjalankan tugas kerja secara maksimal. Apabila pegawai senang dengan lingkungan kerjanya, tentu ia bakal merasa betah berada di tempat kerja, bisa bekerja secara nyaman dan aman. Lain hal bila lingkungan kerja tidak layak atau tidak memenuhi standar yang ditentukan, maka para pegawai pun cenderung memperlihatkan kinerja yang buruk (Dems de Haan *et al.*, 2022)

Di dalam dunia kerja, kepuasan kerja menempati posisi yang krusial. Kepuasan kerja anggota Direktorat Intelkam Polda NTT mampu merepresentasikan tingkat ketika karyawan suka dengan pekerjaan mereka. Perilaku karyawan terhadap pekerjaan bisa terlihat melalui respons emosional mereka terhadap pekerjaan. Guna memenuhi kepuasan kerja, mengharuskan perusahaan atau organisasi supaya bisa memperhitungkan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawannya. Upaya yang terlaksana guna menciptakan kepuasan kerja bisa terlaksana melalui dorongan untuk memaksimalkan kinerja maupun produktivitas. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang memberi dua pilihan bagi pegawai dalam memandang pekerjaan mereka, yaitu senang atau tidak senang. Karyawan yang cinta atau senang terhadap pekerjaan tentu bakal memberi atau memperlihatkan kinerja maksimal bagi organisasi. Berbeda bila pegawai yang tidak menyenangkan pekerjaan, maka ia sekadar memperlihatkan kinerja yang rendah (Sunnyoto, 2014)

Apakah disiplin kerja memberikan pengaruhnya bagi kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Intelkam Polda NTT?

1. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruhnya bagi kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Intelkam Polda NTT?
2. Apakah kepuasan kerja memberikan pengaruhnya bagi kinerja karyawan pada Direktorat Intelkam Polda NTT?
3. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruhnya bagi kinerja karyawan pada Direktorat Intelkam Polda NTT?
4. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruhnya bagi kinerja karyawan pada Direktorat Intelkam Polda NTT?
5. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan pada Direktorat Intelkam Polda NTT?
6. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan pada Direktorat Intelkam Polda NTT?

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penulisan artikel ilmiah ini, peneliti memakai metode kuantitatif sebagai prosedur yang beracuan pada filsafat postivisme, yang merupakan prosedur ilmiah sebab sudah sesuai standar penulisan karya ilmiah secara konkret, objektif, rasional, dan terstruktur (Sugiyono, 2019:17). Penggunaan metode kuantitatif ditujukan supaya bisa melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah peneliti tentukan beracuan pada populasi atau sampel tertentu. Dalam mengumpulkan data, peneliti memakai instrumen penelitian, sedangkan analisis datanya cenderung memperlihatkan sifat kuantitatif atau statistik.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Sugiyono (2019:117) memerinci bahwasanya populasi ialah area yang tergeneralisasikan mencakup objek ataupun subjek dengan kriteria atau kualitas tertentu atas penetapan peneliti, yang nantinya akan peneliti pahami dan menarik simpulan. Populasi yang dipergunakan, yaitu semua pegawai Direktorat Intelkam Polda NTT berjumlah 151 orang.

### Sampel

Sugiyono (2019:128) mengidentifikasi sampel ialah konstituen dari jumlah maupun kriteria yang ada di dalam populasi. Dalam menentukan jumlah sampel, maka perlu mengolahnya dari jumlah populasi. Penentuan jumlah sampel pun perlu terlaksana menggunakan teknik pengambilan sampel secara tepat, yaitu teknik sensus. Teknik sensus sebagai penentuan sampel jika seluruh bagian dari populasi dijadikan sampel. Dalam studi ini, semua populasi sejumlah 151 anggota Direktorat Intelkam Polda NTT yang dijadikan sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan media atau instrumen yang peneliti pilih dan dipergunakan dalam menyusun informasi atau data supaya aktivitas itu lebih terstruktur dan mudah. Metode dalam mengumpulkan data yang terlaksana di lapangan, antara lain:

1. Wawancara, yakni penulis bertanya secara langsung kepada narasumber untuk mendapat jawaban seputar tema atau topik studi.
2. Angket dibuat beracuan ke indikator dari masing-masing variabel yang dipergunakan; dan studi dokumen untuk memperoleh data mengenai kinerja pegawai pada Direktorat Intelkam Polda NTT.
3. Dokumentasi ialah data dari catatan-catatan yang diperoleh dari Direktorat Intelkam Polda NTT.

### Teknik Analisis Data

Guna memberi jawaban atas masalah dalam studi, maka perlu memakai analisis, yaitu:

1. Analisis deskriptif dimaksudkan supaya bisa menilai atau menentukan sudut pandang, pengetahuan, serta keterampilan narasumber yang terlaksana menggunakan skala likert sebagai skala ordinal. Masing-masing indikator hendak mendapat beberapa pertanyaan yang diajukan ke narasumber. Levis (2013:173) memaparkan, rumus dalam penentuan persepsi populasi, yakni:

$$Ps-p = \left( \frac{X_{PS-p}}{5} \right) \times 100$$

2. Analisis statistik inferensial. Dalam studi ini, peneliti memakai uji statistik berupa uji persamaan struktural berbasis *variance* atau *partial least square* (PLS). Analisis PLS ini ialah teknik statistik yang memperbandingkan antara variabel terikat berganda dengan variabel bebas berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Displin Kerja (X1) Memengaruhi Kepuasan Kerja (Z)

Edy Sutrisno (2019:77) mengatakan, faktor penentu dalam memengaruhi kepuasan kerja, yaitu supervisi pengawasan yang bisa diidentifikasi menggunakan faktor kedisiplinan kerja. Kepuasan kerja bisa dipenuhi apabila muncul keinginan dari individu untuk disiplin terhadap seluruh aturan yang sudah organisasi tentukan. Dengan mematuhinya, pegawai bisa mengerjakan tugas secara cepat dan sesuai waktu yang ditentukan sehingga mampu mengantisipasi kerusakan dan menekan tingkat absensi. Herzberg (2015) menguraikan bila

kriteria perilaku pada diri tenaga kerja yang merasakan kepuasan, yaitu termotivasi guna bekerja secara optimal dan senang terhadap tugas kerja. Berbeda dengan tenaga kerja yang tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya sehingga memperlihatkan sikap malas dan kerap menunda waktu untuk menyelesaikan tugasnya. Kepuasan pada diri tenaga kerja mengandung arti penting bagi organisasi. Kepuasan pada diri tenaga kerja mampu tercipta bila kondisi di lingkungan kerja terlihat positif sehingga tenaga kerja pun bisa mengerjakan tugasnya secara maksimal dan penuh rasa senang. Dengan begitu, tingkat perputaran tenaga kerja pun kian menurun dan mampu menekan tingkat absensi. Terciptanya kepuasan kerja pun bisa mengarahkan seseorang untuk memiliki semangat dan bergairah selama mengerjakan tugas kerja. Melalui peningkatan tersebut, tentu akan cepat menyelesaikan pekerjaan, mampu meminimalkan kerusakan, memperkecil kemungkinan absensi, memperkecil kemungkinan tenaga kerja untuk pindah tempat kerja (*resign*) (Nitisemito, 2016).

Studi Rahmat Ramadhan, Yonathan Pongtuluran dan Sri Wahyuni (2018) mendapati bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi secara positif substansial oleh kedisiplinan. Kondisi itu memberi indikasi bila lingkungan bisa melahirkan kepuasan kerja secara maksimal di Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. (Daniel Dami et al., 2022).

### **Lingkungan Kerja (X2) Memengaruhi Kepuasan Kerja (Z)**

Faktor yang turut andil dalam memberikan pengaruhnya pada kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi faktor yang turut berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Bilamana lingkungan kerja itu menjanjikan atau menjamin kenyamanan, tentu saja pegawai bisa mengerjakan tugas secara optimal sehingga mampu mengoptimalkan kinerjanya. Lingkungan kerja ialah bermacam hal yang terdapat di sekitar karyawan yang mampu memberi pengaruh kepadanya, terutama saat mengerjakan tugas kerja, seperti pengaturan, kontrol kebisingan, kebersihan, dan keamanan. Keadaan lingkungan kerja yang menjanjikan kenyamanan ini mampu berpengaruh terhadap diri pegawai sehingga mereka akan bekerja secara giat dan mudah berkonsentrasi dalam menuntaskan tugas berdasar pada waktu yang ditentukan. Kemudian, lingkungan kerja yang baik bisa meminimalkan potensi karyawan merasa jenuh dan lelah, maka paling tidak mampu memaksimalkan kepuasan kerja pegawai. Studi yang dilaksanakan Pebriansah (2017) memberi penjelasan bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruhnya secara positif substansial terhadap kepuasan kerja (Aesah, 2022)

### **Kepuasan Kerja (Z) Memengaruhi Kinerja Pegawai (Y)**

Faktor penentu yang memengaruhi kinerja pegawai berasal dari kepuasan kerja. Kepuasan dan kinerja saling terikat satu sama lain. Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang positif dan penuh kepercayaan terhadap penilaian kinerja maupun pengalaman bekerja. Tingginya kepuasan kerja kerap mampu memaksimalkan kinerja pegawai. Perusahaan dengan pegawai yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan produktivitas tinggi dan efektif (kepuasan kerja pada diri pegawai bergantung pada segala sesuatu terkait pekerjaan). Hanya saja, realitas yang terjadi, ada banyak perusahaan yang tidak benar-benar memberi perhatian terhadap kepuasan kerja pegawainya. Pegawai bakal memperoleh rasa puas dalam bekerja jika ada stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaan, baik karier atau dunia kerja (Kader et al., 2021). Mereka mengasumsikan bahwasanya pegawai perlu bekerja secara optimal demi mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. (Rachmaniah, 2022) Silahul Mukmin (2021) mempertegas bahwasanya kepuasan kerja bisa memberi pengaruh sangat vital terhadap kinerja pegawai. Ayu Desi Indrawati (2013) memaparkan apabila kepuasan kerja memberikan pengaruhnya secara substansial positif terhadap kinerja. Dengan



hasil itu, memberi konklusi yang menyampaikan jika karyawan dengan kepuasan kerja cenderung mempunyai kinerja tinggi daripada karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah (Ahmadi Umar et al., 2023)

### **Disiplin Kerja (X1) Memengaruhi Kinerja (Y)**

Kinerja karyawan benar-benar bisa memberikan kegunaan atau bermanfaat besar atas penerapan kedisiplinan. Kedisiplinan dalam pekerjaan sebagai unsur yang perlu dimiliki oleh seluruh tenaga kerja bila mereka ingin memberi hasil maksimal. Mangkunegara dan Waris (2015) memaparkan bahwasanya kedisiplinan dalam bekerja dapat terealisasi dengan datang ke tempat kerja sesuai waktu yang ditentukan dan menjalankan tugas kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan. Sesuai konsepsi sekarang ini, mayoritas bisnis menghendaki para tenaga kerja dengan kedisiplinan tinggi selama bekerja. Perusahaan berupaya memperoleh pekerja yang bermoral baik, taat dengan standar atau peraturan, dan mampu memanfaatkan fasilitas secara efektif supaya berdaya saing di tingkat nasional, regional maupun internasional. Kemudian, seseorang dengan kedisiplinan kerja tinggi hendak mengerjakan tugas yang sudah diberikan dan memperlihatkan kinerja optimal (Daniel Dami et al., 2022)

Kedisiplinan pegawai mampu menggambarkan kinerja selama mengerjakan pekerjaan. Penggambaran secara perinci mengenai disiplin kerja dimanfaatkan guna memperbaiki kinerja pegawai selama mengerjakan tugas. Studi terkait disiplin kerja yang berkorelasi dengan kinerja pegawai telah kerap dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya, salah satunya adalah Selvi & Lise (2021) dengan hasil yang memperlihatkan bila disiplin kerja berkorelasi positif substansial terhadap kinerja pegawai (Chusminah & Haryati, 2020).

### **Lingkungan Kerja (X2) Memengaruhi Kinerja (Y)**

Apabila penerapan sistem lingkungan kerja sudah cukup baik, tentunya bisa menciptakan kinerja sehingga memberi peluang bagi organisasi untuk mendapatkan sikap maupun perilaku positif pada diri pegawai, serta berupaya semaksimal mungkin dalam bekerja demi kepentingan organisasi, maka bisa berakibat positif dan mampu memberi untung bagi organisasi. Seperti halnya studi Leblebici (2014), Roelofsen (2022), Musriha (2019), mempertegas bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruhnya secara positif bagi kinerja pegawai. Kenyamanan di lingkungan kerja melahirkan konsentrasi tinggi pada diri pegawai, serta mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik (fisik ataupun nonfisik) mendukung kinerja pegawai sehingga akan berimbas pada meningkatkan hasil kerja yang mereka capai. Relasi substansial dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memperkuat asumsi bila lingkungan kerja memengaruhi kinerja.

### **Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Hubungan Antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Susanti & Aesah (2022) melaksanakan studi dengan memperjelas bila kedisiplinan tanpa memberikan pengaruhnya bagi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang menjadi variabel mediasi (perantara). (Rusmewahni et.all (2020), hasil penelitiannya mempertunjukkan bila kepuasan kerja (Z) tidak berkriteria sebagai variabel intervening atau tidak memerantarai disiplin kerja (X1) dalam memengaruhi kinerja pegawai (Y). (Rachmaniah, 2022)

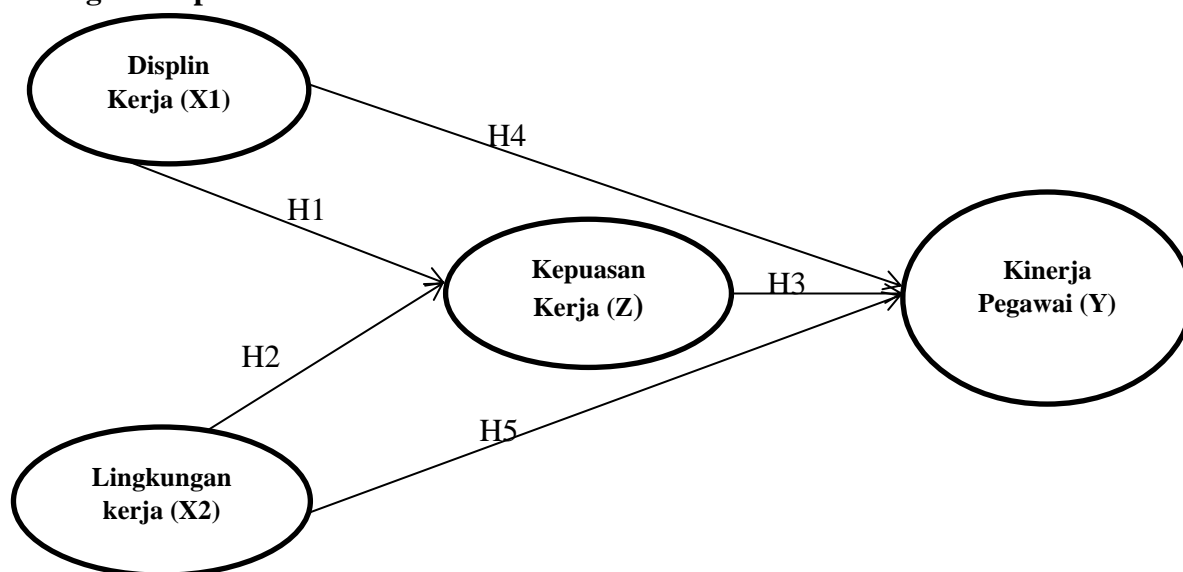
Riski dan Riana (2018) melaksanakan studi dengan hasil bila kepuasan kerja bisa memerantarai disiplin kerja dan/atau kecerdasan emosional memengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, berkat kepuasan kerja, tentunya bisa memaksimalkan kedisiplinan pada diri pegawai dan memaksimalkan kecerdasan emosional untuk memperbaiki kinerja pegawai (Ilmiah et al., 2021)

### **Kepuasan Kerja (Z) memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap dengan karyawan**

Kepuasan kerja dapat memerantarai lingkungan kerja untuk berhubungan dengan kinerja pegawai. Dilihat bila fakta pada Polda NTT yang mengasumsikan bila pekerjaan tersebut merupakan perantara lingkungan dengan kinerja, mengingat lingkungan kerja pun terlibat dalam penciptaan kepuasan kerja. Pemimpin organisasi harus merancang gagasan untuk menyediakan suasana kerja yang penuh keakraban dan kondusif supaya bisa tetap menjaga kepuasan pegawai, serta bisa memaksimalkan kinerja demi mencapai tujuan atau target pekerjaan berdasar pada standar yang ditentukan.

Sama halnya studi milik Hanafi, dkk. (2017), mempertunjukkan bila merancang lingkungan kerja yang menjamin kenyamanan, tentunya bisa melahirkan kepuasan pada diri pegawai sehingga pegawai hendak berupaya memberi kinerja semaksimal mungkin. Hanya saja, bila lingkungank erja tidak nyaman atau berlainan dengan ekspetasi pegawai, tentunya kinerja mereka terlihat biasa atau mengalami penurunan. Tomy Sun Siagian (2018) memaparkan bahwasanya kepuasan kerja tidak bisa memerantarai lingkungan kerja untuk memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Bayu Dwilaksono Hanafi 2017). Kepuasan kerja bisa diperantarai oleh lingkungan kerja dalam memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penilaian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bisa menempatkan kepuasan kerja sebagai mediatornya, dengan hasil mempunyai pengaruh substansial. (Blikololong & FoEh, 2022). Dari penjelasan diatas di dapatkan kerangka berpikir seperti pada gambar berikut:

#### **Kerangka Berpikir**



#### **Hipotesis**

1. Displin kerja (X1) memberikan pengaruhnya bagi kepuasan kerja (Z)
2. Lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruhnya bagi kepuasan kerja (Z)
3. Kepuasan kerja (Z) memberikan pengaruhnya bagi kinerja pegawai (Y)
4. Disiplin kerja (X1) memberikan pengaruhnya bagi kinerja pegawai (Y)
5. Lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruhnya bagi kinerja pegawai (Y)
6. Kepuasan kerja (Z) mampu memediasi displin kerja (X1) dalam memengaruhi kinerja karyawan (Y)
7. Kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja (X2) dalam memengaruhi kinerja karyawan (Y)

## KESIMPULAN

Bertolak pada uraian latar belakang, hipotesis maupun hasil penelitian terdahulu, memberi konklusi bahwasanya: Displin kerja (X1) memberikan pengaruhnya bagi kepuasan kerja (Z); Lingkungan Kerja (X2) memberikan pengaruhnya bagi kepuasan kerja (Z); Kepuasan kerja (Z) memberikan pengaruhnya bagi kinerja pegawai (Y); Displin kerja (X1) memberikan pengaruhnya bagi kinerja pegawai (Y); Lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruhnya bagi kinerja pegawai (Y); Kepuasan kerja (Z) dapat memediasi disiplin kerja (X1) dalam memengaruhi kinerja pegawai (Y); Kepuasan kerja (Z) dapat memediasi lingkungan kerja (X2) dalam memengaruhi kinerja karyawan (Y)

## Saran

1. Karyawan Direktorat Intelkam Polda NTT harus selalu meningkatkan kinerja kerja mereka karena seandainya pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, tentu ia berupaya untuk menjalankan tugas kerja penuh dengan rasa senang dan semangat. Pemenuhan kepuasan kerja bisa memunculkan disiplin dan patuh terhadap seluruh aturan yang sudah ditentukan, maka para tenaga kerja mudah untuk mengerjakan tugas, meminimalkan risiko kerusakan, dan menekan tingkat absensi.
2. Karyawan Direktorat Intelkam Polda NTT, harus mampu menjaga lingkungan kerja yang kondusif, mengingat lingkungan kerja yang aman maupun nyaman bisa berimbas ke kepuasan kerja seorang tenaga kerja, maka kinerja juga bisa meningkat.
3. Karyawan Direktorat Intelkam Polda NTT, mencintai pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing, sehingga timbul rasa puas dalam diri masing-masing karyawan, karena dengan keberadaan kepuasan yang muncul dari dalam diri yang mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih giat tanpa merasa terpaksa, dan akan berdampak positif pada kinerja Polda NTT.
4. Karyawan Direktorat Intelkam Polda NTT, harus meningkatkan terus kedisiplinan dalam bekerja karena Kenyataan dilapangan, disiplin amat penting sebab merupakan media yang manajer gunakan untuk berinteraksi atau menjalin komunikasi dengan pegawai supaya berkenan mengubah perilakunya sehingga sesuai dengan tujuan organisasi.
5. Karyawan Direktorat Intelkam Polda NTT perlu melahirkan lingkungan kerja yang nyaman maupun tenang; sesama karyawan disamping adanya usaha dari perusahaan dalam menciptakan lingkungan fisik yang baik, karena mampu memaksimalkan kinerja dengan memberi perhatian terhadap lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun nonfisik.
6. Karyawan Direktorat Intelkam Polda NTT, harus selalu meningkatkan disiplin kerja yang akan berdampak pada kepuasan dalam diri sendiri untuk menyelesaikan sebuah tugas kerja dan tanggungjawab sehingga berdampak pula pada meningkatnya kinerja pada Polda NTT.
7. Polda NTT harus mengupayakan diri terkait penciptaan lingkungan kerja yang menjamin kenyamanan supaya para pegawai bisa memperoleh kepuasan dan bekerja seefektif atau seefisien mungkin. Upaya yang bisa terlaksana terkait kenyamanan bekerja, seperti ketersediaan akses internet maupun gawai. Kemudian, perlu meningkatkan, menambah atau memperbaiki fasilitas di tempat kerja dan mess supaya meningkatkan kenyamanan pegawai, serta mengurangi risiko pegawai mengalami kendala dalam mengerjakan tugas kerja.

## REFERENCES

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktis)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada



- Levis. (2013). *Metode Penelitian perilaku Petani*. Yogyakarta: Ledalero.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suryani Ni Kadek & John E.H.J. FoEh.(2019). *Manajemen Sumber Daya manusia tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung,Bali :Nilacakra.
- Wijono, S. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana..
- Bili Maria G., John E.H.J. FoEh., Henny A. Manafe., & Stanis Man., (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi : (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia) *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 688–695.
- Blikololong, M. L., & John E.H.J. FoEh., (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 645–656.
- Burhan Mulyono.,John E.H.J. FoEh., & Henny A. Manafe., (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening : (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia) *Jurnal Ilmu Multi Disiplin*, 1(2), 447–458.
- Dems de Haan, Y., John E.H.J. FoEh., & Henny A. Manafe., (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 488–496.
- Dias Amaral F., John E.H.J. FoEh., & Stanis Man., (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674.
- Fahmi Susanti., & Siti Aesah., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Rakha Gustiawan . *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(2), 2–5.
- Fitriani, Dewi., John E.H.J. FoEh., & Henny A. Manafe., (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994.
- Kale Johannes D., John E.H.J. FoEh., Simon S.Niha., (2023). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi : (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 622–630.
- Saraswati Ni Putu.,Anak A.D Widyani., & Ayu S.Rani., (2021). Pengaruh Disiplin kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Mendiasi Pada PT. Angkasa Pura Sport Bali Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 218–230.
- Suryadi, Yohanes., & John E.H.J. FoEh., (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669.